

**Avenant n°24**

**Au Titre XII RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU THERMALISME DU 10  
SEPTEMBRE 1999**

**Signé entre :**

Organisation patronale :

- Conseil National des Exploitants Thermaux (CNETH)

et

Syndicats de salariés :

- Fédération des services publics et des services de santé FO
- CFE-CGC
- CFTC Santé Sociaux
- CGT Santé Action Sociale
- CFDT Santé Sociaux

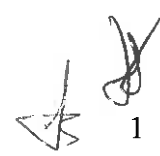
**Préambule**

L'avenant n°2, à la Convention Collective Nationale du Thermalisme du 10 septembre 1999 signé le 29 novembre 1999 a instauré un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés ayant un an d'ancienneté.

Le présent avenant précise et modifie les avenants n°2 du 29 novembre 1999, n°3 du 29 février 2000 n°4 du 16 mai 2000, n°6 du 9 janvier 2002 ainsi que l'avenant n°9 du 14 novembre 2009. Il rend également caduque les dispositions du contrat de garanties collectives annexé à l'avenant n°2 du 29 novembre 1999.

A la faveur des obligations nées de la loi du 25 juin 2008 notamment, abaissant le délai de carence et aménageant la période de couverture de la garantie maintien de salaire, les organisations patronales et de salariés ont souhaité aménager le régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux ont également décidé de mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

*NR NFE*  1

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### **Article 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées au « II - Champ d'application » de la Convention Collective Nationale du Thermalisme du 10 septembre 1999 et à celles qui appliquent volontairement et à titre intégral ladite convention collective.

### **Article 2 : DEFINITION DU PERSONNEL COUVERT**

*L'article 1 de l'avenant n°2 du 29 novembre 1999 intitulé « préambule », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :*

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance l'ensemble des salariés, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, à condition de justifier de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficieront des garanties du régime après 12 mois d'ancienneté au sein d'une même entreprise. En cas de contrats de travail successifs au sein d'une même entreprise, il est tenu compte des périodes d'activité précédentes, à l'exception des périodes d'interruption qui n'entre pas le calcul de l'ancienneté en application de la loi.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations;
- S'il ouvre droit au dispositif de portabilité.

**Par ailleurs, afin de respecter les obligations pesant sur les employeurs vis-à-vis des salariés répondant à la définition de cadres au sens des articles 4 et 4 bis de la Convention Collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947, il est rappelé que les employeurs devront prévoir une couverture complémentaire au régime**

NR NFB AS 2

conventionnel de la CCN du thermalisme .

### Article 3 : INCAPACITE TEMPORAIRE

*L'article II de l'avenant n°2 du 29 novembre 1999, intitulé « incapacité temporaire », est intégralement supprimé et remplacé par celui-ci:*

#### 3-1 Bénéficiaires

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, versées par l'employeur, sous conditions.

Pour bénéficier d'indemnités complémentaires, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Justifier d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir du premier jour d'absence du salarié),
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures,
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE).
- De ne pas se trouver, au moment de la maladie, dans une situation de suspension excluant la perception d'une rémunération.

En contrepartie de l'obligation de verser les indemnités, l'employeur peut recourir à une contre-visite médicale.

#### 3-2 Prestation

A partir du 31<sup>ème</sup> jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés recevront une indemnité calculée de telle sorte qu'ils percevront, après déduction des charges salariales, entre le régime de prévoyance, la sécurité sociale, et un éventuel complément de salaire (mi-temps thérapeutique), 80% de leur salaire brut.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, la franchise de 30 jours est ramenée à 0 jour, l'employeur devant établir les documents requis pour permettre au salarié d'être immédiatement pris en charge dans le cadre de la législation afférente aux accidents du travail.

Le salaire brut à prendre en considération est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler dans l'entreprise. Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, et ce, même si le contrat de travail est rompu pendant la période d'indemnisation.

Leur versement prend fin :

NR 178-3

- du jour où la Sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail
- ou à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la Sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques
- ou au décès du salarié.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1<sup>er</sup> échelon

**Ce régime d'incapacité de travail n'exonère pas les obligations pesant sur les employeurs, conformément à la Loi du 25 juin 2008, dans la mesure où les prestations prévues au titre de cette Loi sont supérieures à celles du régime conventionnel.**

#### **Article 4 : Invalidité – Incapacité permanente professionnelle**

*L'article III de l'avenant n°2 du 29 novembre 1999 intitulé « Invalidité - Incapacité permanente professionnelle », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :*

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- Les salariés, classés par la Sécurité sociale en invalidité de première catégorie au sens de l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33% et 65%, percevront une rente complémentaire qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de **48%** de leur salaire brut (prestations Sécurité sociale comprises),
- Les salariés, classés par la Sécurité sociale en invalidité de deuxième ou troisième catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66%, percevront une rente complémentaire aux prestations de Sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de **80%** de leur salaire brut (prestations Sécurité sociale comprises),

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité sociale (ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de

suspension de la pension versée par la Sécurité Sociale.

Pour l'application de la garantie invalidité, le salaire de base sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt initial de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimal applicable aux agents d'exécution de 1<sup>er</sup> échelon entre la date d'arrêt et la date de mise en invalidité.

Les revalorisations ultérieures de la rente seront effectuées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution de l'indice susmentionné.

### **Article 5 : Décès – rente éducation**

*L'article IV de l'avenant n°2 du 29 novembre 1999 intitulé « Décès – rente éducation », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :*

En cas de décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) d'un salarié, survenus pendant sa période d'affiliation au présent régime, l'organisme de prévoyance versera aux bénéficiaires définis ci-dessous (ou au salarié lui-même en cas d'IAD) en fonction de leur choix après la survenance d'un sinistre :

- soit un capital fixé à 170% du salaire annuel brut de base, quelle que soit la situation familiale du salarié,
- soit un capital fixé à 85% du salaire annuel brut de base et majoré d'une rente Éducation versée à chaque enfant à charge, égale pour chacun d'eux à 7% du salaire annuel de base.

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans, ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage. Elle sera revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la rémunération minimum conventionnelle applicable aux agents d'exécution de 1<sup>er</sup> échelon.

A défaut de consensus en cas d'existence de plusieurs bénéficiaires, il est procédé au versement du capital par défaut.

Le salaire de base à prendre en considération sera le salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la rémunération conventionnelle minimale applicable aux agents d'exécution de 1<sup>er</sup> échelon entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'IAD.

Le paiement au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie. En cas de décès ultérieur du bénéficiaire de la garantie IAD, il ne sera pas versé un nouveau capital ou une nouvelle rente Éducation.

Les exclusions de garantie sont celles prévues par la loi.

Les **bénéficiaires** du capital, sont la ou les personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

NB 12/10 5

**A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :**

- au conjoint ou à défaut au partenaire lié par un PACS ou à défaut au concubin,
- à défaut de conjoint, partenaire lié par un PACS ou de concubin, le capital est versé par parts égales entre eux :
- aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession légitimes, reconnus ou adoptifs, à charge ou non,
- à défaut de descendance directe, à ses parents, à défaut ses grands-parents survivants,
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

**Conjoint**

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

**Concubin**

La notion de concubinage est précisée à l'article 515-8 du code Civil. Le concubinage doit être notoire et continu. On entend par concubin, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès et pouvant justifier d'une communauté de vie avec celui-ci d'au moins deux ans. Cette condition de durée n'est pas exigée lorsqu'un enfant commun est né de cette union.

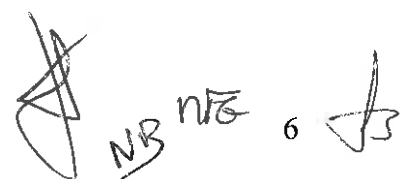
**Partenaire lié par un PACS**

On entend par Partenaire lié par un PACS la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du Code civil.

**Enfants à charge :** l'enfant à charge est :

- L'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin
- L'enfant âgé de moins de 26 ans à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
  - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- l'enfant handicapé si, avant son 21ème anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés,
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, du pacsé ou du concubin n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- l'enfant du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

**L'invalidité absolue et définitive (IAD)** est caractérisée lorsque le salarié se trouve dans l'incapacité absolue et définitive de fournir un travail quelconque susceptible de lui procurer un gain ou un profit et qui l'oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, avec classement en 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité par la Sécurité sociale, ou lorsqu'il bénéficie d'une rente d'incapacité permanente d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66%.

 NB NR 6 JS

## **Article 6 : Financement du régime de protection sociale**

*L'article V de l'avenant n°2 du 29 novembre 1999 intitulé « Financement du régime de protection sociale », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :*

Le taux global de cotisation est de **1,33%** appliqué à la masse salariale brute tranches A et B.

La cotisation se décompose comme suit :

Décès et IAD ou décès et rente éducation :	0,23 %
Incapacité :	0,57 %
Invalidité :	0,53%

Les cotisations versées à l'organisme de prévoyance, en contrepartie des prestations ci-dessus, sont réparties de la façon suivante :

60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié.

Les cotisations au régime de prévoyance sont dues après constitution de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations, dans les conditions définies à l'article 2 du présent régime.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>ème</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la Sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

## **Article 7 : Date d'effet**

La date d'effet du présent avenant est fixée au 30 juin 2014.

## **Article 8 : Diffusion de l'accord**

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la

NB  
158  
7  
X

profession au jour de sa signature.

### **Article 9 : Dépôt**

Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

### **Article 10 : Extension**

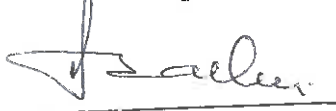
**Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du Travail.**

A Paris, le 17 juin 2014,

Fait en 10 exemplaires originaux.

#### Organisation patronale :

Conseil National des Exploitants Thermaux (CNETH)



et

#### Syndicats de salariés :

- Fédération des services publics et des services de santé FO
- CFE-CGC
- CFTC Santé Sociaux
- CGT Santé Action Sociale
- CFDT Santé Sociaux



M. HARDY - LIZEUL

